

Beschäftigungsverbote für Schwangere

Mit dem neuen Mutterschutzgesetz (MuSchG 2018) wurden auch die Regelungen für die Beschäftigungsverbote für schwangere Mitarbeiterinnen angepasst und konkreter definiert.

Grundsätzlich werden im MuSchG vier Arten von Beschäftigungsverboten unterschieden:

- Die **arbeitszeitlichen Beschäftigungsverbote** (§§ 3 bis 6 MuSchG).
- Ein **Beschäftigungsverbot, solange keine Gefährdungsbeurteilung** vom Arbeitgeber vorliegt bzw. die erforderlichen Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber nicht ergriffen wurden (§ 10 Abs. 3 MuSchG).
- Das **betriebliche Beschäftigungsverbot** (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG) beim Vorliegen von **unverantwortbaren Gefährdungen** (unzulässige Tätigkeiten) oder der fehlenden Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels. Unverantwortbare Gefährdungen sind im MuSchG benannt oder werden durch Grenz- und Auslösewerte sowie Beschaffenheitsanforderungen in Arbeitsschutzvorschriften oder Technische Regeln definiert.
- Das **ärztliche Beschäftigungsverbot** (§ 16 MuSchG).

Die Frage, wer eines der genannten Beschäftigungsverbot ausspricht, kann wie folgt beantwortet werden:

- Die **arbeitszeitlichen Beschäftigungsverbote** sind gesetzlich festgeschrieben, d.h., es muss niemand aussprechen. Sie gelten mit Bekanntwerden der Schwangerschaft beim Arbeitgeber.
- Das **Beschäftigungsverbot bei einer fehlenden Gefährdungsbeurteilung** oder nicht ergriffenen Schutzmaßnahmen (auf Basis der Gefährdungsbeurteilung) ist ebenso gesetzlich festgeschrieben. Es gilt solange der Arbeitgeber nach Bekanntwerden der Schwangerschaft die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht getroffen und/oder die Schwangere nicht darüber informiert hat.
- Das **betriebliche Beschäftigungsverbot** für unzulässige Tätigkeiten spricht der Arbeitgeber aus, wenn er unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen ausschließen kann und nachweislich keine Möglichkeit für einen Arbeitsplatzwechsel besteht.
- Das **ärztliche Beschäftigungsverbot** kann von jedem Arzt attestiert werden, in der Regel ist dies der behandelnde Arzt der Schwangeren. Das ärztliche Beschäftigungsverbot bezieht sich primär auf die individuelle Konstitution der Schwangeren und nicht auf den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit (aus diesem Grund wird es häufig auch als **individuelles Beschäftigungsverbot** bezeichnet). Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird im Beitrag „Ärztliches Beschäftigungsverbot für Schwangere“ ausführlicher erläutert.

Bezüglich des Begriffs „Beschäftigungsverbot“ kommt es häufig zu Missverständnissen. Ein echtes, d.h., vollständiges Tätigkeitsverbot, liegt nur vor, wenn ein Arzt dies attestiert oder wenn aufgrund der Gefährdungsbeurteilung keine Schutzmaßnahmen hilfreich sind, unverantwortbare Gefährdungen weiter vorliegen und ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich ist. In allen anderen Fällen handelt es sich um ein zeitliches oder ein tätigkeitsbezogenes Verbot (sogenannte unzulässige Tätigkeiten).

Prinzipiell ist das Ziel des MuSchG 2018, eine lückenlose Weiterbeschäftigung der schwangeren Mitarbeiterin zu ermöglichen und sicherzustellen. Der Arbeitgeber muss zunächst alle Möglichkeiten ausschöpfen, bevor er zum betrieblichen Beschäftigungsverbot greift (§ 13 Abs. 1 MuSchG). Anhand der folgenden Beispiele soll dies verdeutlicht werden:

- Ist der Arbeitsbeginn normalerweise um 5:30 Uhr liegt ein arbeitszeitliches Beschäftigungsverbot vor (§ 5 MuSchG), da zwischen 20 (bzw. 22) Uhr und 6 Uhr keine schwangere Frau beschäftigt werden darf. Der Arbeitgeber müsste den Arbeitsbeginn auf 6 Uhr legen, damit das arbeitszeitliche Beschäftigungsverbot nicht greift.
- Am Arbeitsplatz wird mit bestimmten Gefahrstoffen umgegangen, die auch mit Schutzmaßnahmen eine unverantwortbare Gefährdung (§ 11 Abs. 1 MuSchG) darstellen. Es gilt ein Beschäftigungsverbot bzgl. dieser Gefahrstoffe. Dieses betriebliche Beschäftigungsverbot schließt aber nicht aus, dass der Arbeitgeber die schwangere Mitarbeiterin z.B. mit anderen Tätigkeiten, die keine unverantwortbaren Gefährdungen darstellen, weiterbeschäftigt.

Die Gefährdungsbeurteilung ist der Ausgangspunkt für betriebliche Beschäftigungsverbote

Eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeits- und Mutterschutzgesetz muss ausnahmslos für jede Tätigkeit vorliegen (§ 10 MuSchG). Ohne eine dokumentierte Gefährdungsbeurteilung ist der Nachweis für erforderliche (oder auch nicht erforderliche) Schutzmaßnahmen nicht möglich und löst zu Lasten des Arbeitgebers ein vorläufiges Beschäftigungsverbot für die Schwangere aus. Salopp gesagt: teilt eine Mitarbeiterin dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mit und es liegt für die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten keine Gefährdungsbeurteilung vor, kann sie vorerst zu Hause bleiben.

Abgesehen davon ist ein Bußgeld von bis zu 5.000 Euro möglich. Wenn der Arbeitgeber eine unzulässige Tätigkeit ausüben lässt, kann sogar ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro ausgesprochen werden. Ist eine Gefährdungsbeurteilung erstellt und wurde die schwangere Mitarbeiterin über die notwendigen – oder auch nicht notwendigen – Schutzmaßnahmen informiert (§ 14 Abs. 3 MuSchG) ist ein betriebliches (generelles) Beschäftigungsverbot vorerst ausgeschlossen.

Wichtig zu wissen ist, dass mit dem neuen Mutterschutzgesetz eine Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Rahmen § 5 ArbSchG) im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung von schwangeren Mitarbeiterinnen schon im Vorfeld erfolgen muss und nicht erst wenn eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft mitteilt. Sie muss darüber hinaus unabhängig davon erfolgen, ob an diesem Arbeitsplatz oder mit der Tätigkeit Mitarbeiterinnen beschäftigt werden (§ 10 MuSchG).

Der Hintergrund dafür ist einfach: der Arbeitgeber kann nicht ausschließen, dass an diesem Arbeitsplatz nicht auch zukünftig eine Frau arbeiten wird (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber die voraussichtlichen Maßnahmen (keine Schutzmaßnahmen erforderlich, Umgestaltung des Arbeitsplatzes notwendig, Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot) zu ermitteln und alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, darüber zu informieren (§ 14 Abs. 2 MuSchG).